

# Työpohjat

A close-up photograph of a glass surface covered in numerous water droplets of various sizes. The background is a deep, vibrant blue, and the lighting creates a shimmering effect on the droplets. The word 'Työpohjat' is overlaid in the center in a bold, white, sans-serif font.

# Työpohjat käyttöösi, ole hyvä!

Nämä työpohjat on tarkoitettu sosiaaliseen innovaatioon tähtäävän projektin toiminnan avuksi. Ne kaikki tähtäävät eri näkökulmista muutoksen aikaansaamiseksi. Päämäärä on, että projekti jää elämään projektin päätyttyä uusien ammattilaisten, organisaatioiden ja kohderyhmien hyödyksi.

Juurruttamistyön ytimessä on toimiva dialogi projektin toimijoiden kesken ja ennen kaikkea projektin ja sitä ympäröivän muun ammattialan toimijakunnan kanssa. Työpohjat on ajateltu yhteiskehittämiseen tähtäävän toimiala-, sektori- ja ammattikuvavarajat rikkovan dialogin avuksi. Työpohjia on jaoteltu projektin kaaren eri vaiheisiin. Toiveena on, että sorvaat niistä saatavat ideat oman projektisi tarpeisiin sopiviksi omiksi pohjiksi.

Yhteisen kehittämisen ytimessä on itse kohtaamisen organisoiminen. Mikäli työpajan vetäjän roolinotto tuntuu vieraalta, kannattaa tutustua esimerkiksi SITRA:n [eratauko.fi](http://eratauko.fi)-onseptiin.

Kohtaaminen lähtee yksilöstä ja uteliaisuudesta. Hedelmällisen kohtaamisen aikana saatte projektiinne tietoa myös siitä, miten mukana olevat ihmiset kokevat asioita, millaisia valintoja he tekevät työarjessaan ja mikä heitä motivoi. Kaikki tämä tieto auttaa pohtimaan oman toimintanne suuntia ja sisältöjä. Hedelmällinen kohtaaminen ei tapahdu automaattisesti, vaan sen suunnitteluun kannattaa varata aikaa.

Työpohjiksi on valittu sellaisia pohjia, joihin olen törmännyt projektimaailman erilaisten polkujen myötä. Paljon on otettu palvelumuotoilun alueelta. Lisäksi erilaiset fasilitoinnin välineet ja oppaat ovat osoittautuneet sosiaaliin innovaatioihin tähtäävän yhteistoiminnan suunnittelun aarresaitoiksi.

Toivon, että työpohjat johtavat projektianne kohti vaikuttavaa toimintaa, jonka ytimessä ovat hedelmälliset ja monialaiset keskustelut eri työpohjien täyttämisen äärellä sekä työpaikoissa syntyvät uudet ideat.

# Sisällys

## HAKUVAIHE

Työpohja 1: Yhteisen päämäärän asettaminen

Työpohja 2: Hakuvaiheen juurruttamissuunnitelman tarkastuslista

## TUOTTEISTAMISEN VAIHE

Työpohja 3: Ratkaisulähtöinen tuotteistaminen

Työpohja 4: Uuden käytänteen sijoittaminen organisaation eri tasoille

## VIESTINTÄ

Työpohja 5: Tapahtuman toivotut vaikutukset osallistujiin

Työpohja 6: Tapahtumasta oppimisen tavoitteet projektiryhmälle

Työpohja 7: Hiljaisen tiedon päiväkirjamalli

## VARIointi

Työpohja 8: Erilaiset profiilit potentiaalisille kokeilukumppaneille

Työpohja 9: Kokeilukumppanien motivaatiopohjan tunnistaminen

Työpohja 10: Empatiakartta potentiaalisen kumppanin kohtaamisen jäsentäjänä

Työpohja 11: Hyvän tuotteen antama lisäarvo käyttäjälleen

## VAKIINNUTTAMINEN

Työpohja 12: Erilaisten organisaatioiden lähtökohdat uuden käytänteen käyttöönottoon

Työpohja 13: Käsikirjoitus ohjausryhmä juurruttamisen agenttina -työpajalle

Työpohja 14: Tuotteen vieminen uuteen organisaatioon

Työpohja 15: Uuden toiminnan haasteiden ratkaisukeskeinen kohtaaminen

## VALTAVIRTAISTAMINEN

Työpohja 16: Monitoimijaverkoston paikantaminen

Työpohja 17: Vaikutustyön prioriteettien asettaminen

## ARVIOINTI

Työpohja 18: Juurruttamisen tavoitteet projektin alku-, keski- ja loppuvaiheissa

Työpohja 19: Juurruttamisen edistäjät ja estäjät

Työpohja 20: Juurruttamisen mittarien laatiminen projektille

# Työpajan vetäjän muistilista

1

**Pohdi tarkkaan työpajan toivottavat osallistujat ja rajaa määrä mieluiten alle 10 henkeen, jotta dialogi on mahdollista.** On tärkeää, että paikalla on oikeat ihmiset, joiden kesken työpohjan ympärillä käytävästä dialogista oletettavasti voi syntyä jokaisen osallistujan kannalta kiinnostava.

2

**Suunnittele rytmi, jossa työpaja etenee.** Mieti, miten käytännössä työpaja etenee. Paljonko aikaa käytetään työpohjan mihinkin kohtaan ja miten saadaan muistiin työpohjan ohella myös eri kohdista käytyä arvokasta keskustelua? Jos paikalla on yksikin henkilö, joka ei tunne muita, aloita esittäytymiskierroksella.

3

**Varaa reilusti aikaa keskustelulle ja luota, että sitä syntyy.** Toisinaan suomalaiset heittäytyvät hyvinkin hiljaisiksi, mutta tilanteeseen ei kannata reagoida täyttämällä tilaa omalla puheella. Ajatusten vaihtoon houkuttelevat kysymykset ovat tehokkaampia. Työpohjissa tyypillisiä vetäjän kysymyksiä voi olla: "Kerro lisää siitä, mitä havaitsit/ajattelit/tunsit tuon kiinnostavan ehdotuksen kohdalla" tai "Millaisia kokemuksia teillä muilla tulee mieleen, kun kuuntelitte äskeitä?" On myös hyvä tarvittaessa näyttää itse esimerkkiä jakamalla omia kokemuksia, jotka ovat vaikuttaneet sinun näkemykseesi työpohjassa mietittävästä asiasta.

4

**Dialogin aikana ohjaa keskustelua.** Huolehdi, että jokaisella on tilaa keskustella. Puutu esimerkiksi päälle puhumiseen toivomalla, että jokaisen ajatuksia kuunnellaan rauhassa, ja toisaalta rajaa puheenvuoroja, jos joku osallistujista dominoi tilannetta häiritsevällä tavalla. Keskity puheenvuoroihin pyytäen kertomaan lisää ja linkittämällä puheenvuoroja toisiinsa. Jotta mahdollisimman moni osallistuisi keskusteluun, kysy silloin tällöin suoraan, mitä mieltä ovat ne, jotka eivät ole vielä ehtineet kertoa näkökulmaansa.

5

**Loppumetrit ovat tärkeitä.** Yhteisen työstämisen jälkeen on tärkeää kiittää kaikkia mukana olleita ja kertoa, miten työpohjan tuloksia hyödynnetään projektissa jatkossa. Anna myös osallistujien kertoa, millaisia oivalluksia heille on syntynyt ja missä ja kenen pitäisi jatkaa keskustelua.

# Yhteisen päämäärän asettaminen

**Juurutettava käytänne:**

**Työpohjan täyttöön osallistuivat:**

*taustaorganisaatio ja/tai nimi*

Projektin päämäärän on oltava selkeä. Sen tulee vastata johonkin ongelmaan uskottavalla tavalla.

Yhteisen päämäärän sanoittaminen kannattaa tehdä hakuvaiheessa potentiaalisten kumppanien kanssa.

Lue lisää luvusta 2. Juurruttaminen alkaa jo hakuvaiheessa, s. 8-12.

Mihin yhteiskunnalliseen haasteeseen projekti vastaa? **1**

**2** Miten tämä haaste näkyy ammattiarjessa?

Mihin ongelmaan projekti tuottaa ratkaisun? **3**

**4** Kenen mielestä kyseinen asia on ongelma?

**7**

**Lupaus ammattilaiskollegalle projektin tuloksista.**

*"Otettuasi käyttöön projektissamme kehitetyn uuden mallin..."*

**5** Kuinka ratkaisette ongelman projektin avulla?

**6** Millaista uutta tietoa ja taitoa tarvitsette ongelman ratkaisemiseksi?

# Hakuvaiheen juurruttamis- suunnitelman tarkastuslista

**Juurrutettava käytänte:**

**Työpohjan täyttäjät/  
taustaorganisaatio:**

Jo hakuvaiheessa on hyvä tarkastella, miten projektisuunnitelma vastaa juurruttamisen haasteisiin. Tämä työpohja toimii apuvälineenä siihen.

Tarkastuslista on tarkoitettu täytettäväksi jokaisen kumppaniksi ajatellun organisaation toimesta. Se ohjaa pohtimaan, miten seuraavat väittämät toteutuvat organisaatiossa: kokonaan / osin / ei lainkaan. Täyttämisen jälkeen voitte yhdessä keskustellen vertailla vastauksia, ja pohtia vielä mahdollisesti tarvittavia toimenpiteitä.

Lue lisää luvusta 2. Juurruttaminen alkaa jo hakuvaiheessa, s. 8-12.

1

## PROJEKTI OSANA ORGANISAATIOTAMME

*Projektin tavoitteet tukevat organisaatiomme strategia tavoitteita, ja johto on sitoutunut sitä kautta projektiin.*

*Projektin nivoituu hyvin muihin organisaatiossa meneillään oleviin kehittämissuunnitelmiin.*

*Organisaatiomme on valmis sitoutumaan projektihallintoon ja omavaraisuuteen ja kykenee varaamaan sille resurssit.*

*Osaamiseltaan oikeanlaisia projektin avainhenkilöitä on vapautettavissa projektiin, mikäli rahoitus saadaan.*

*Projektin edellyttämä muutos on realistinen suhteessa projektissa ehdotettuihin resursseihin.*

2

## PROJEKTIN HAKIJAVERKOSTO

*Projektin idea nousee konkreettisesta ja yhdessä koetusta tarpeesta.*

*Hakijaryhmällä on selkeästi kehittämistoiminnaksi asti sanoitettu yhteinen tahtotila.*

*Hakemuksessa näyttäytyy selkeästi eri kumppanien vahvuuksia hyödyttävä työnjako.*

3

## KOHDERYHMÄLÄHTÖINEN RATKAISU

*Projektin tavoitteet tukevat kohderyhmän tavoitteita.*

*Kohderyhmän edustaja on ollut mukana projektin suunnittelussa.*

*Kohderyhmän edustajien tahtotila halutusta muutoksesta ja sen aikaansaamiseen tehtävästä kehittämissuunnitelmasta vastaa hakemusta.*

*Projektisuunnitelmassa on kerrottu, kuinka kehitetyt käytännöt ovat saatavilla projektin päättyttyä.*

4

## JUURRUTTAMISEN SUUNNITTELU HAKEMUSTEKSTISSÄ

*Projektisuunnitelmassa on kuvattu juurruttamisen prosessi sekä vastuutaho eri toimenpiteiden toteuttamiseen.*

*Projektihakemuksessa on viestintäsuunnitelma, joka on kirjoitettu eri kohderyhmiin juurruttamista tukeva.*

*Projektisuunnitelmassa on mukana myös juurtumista mittaava arviointisuunnitelma, joka vastaa taustaorganisaatiomme käytänteitä.*

*Projektiteksti on kirjoitettu selkeästi. Taustaorganisaation avainhenkilöt saavat siitä selkeän kuvan mihin lupaudumme ja miten hankkeen on tarkoitus muuttaa käytänteitämme ja toimintaamme.*

TYÖPOHJA 3:

# Ratkaisulähtöinen tuotteistaminen

**Juurrutettava käytänne:**

**Työpohjan täyttäjä(t):**

Projektinne tuloksena muodostuu uusia käytänteitä, joita voidaan tehdä näkyväksi pelkistettyjen tuotteiden ja käyttöön ottamista tukevien palveluiden avulla. Täytä projektiryhmäsi kanssa työpohja jokaisen tuotteen/palvelun osalta.

Asiantuntija ottaa projektinne kehittämän käytännön osaksi työarkeaan. Päätöksen takana on usein uuden tuotteen/palvelun potentiaalinen hyöty asiantuntijan oman työarjen haasteiden ratkaisijana.

Lue lisää luvusta 3. Hyvä käytänne on juurruttamisen perusta, s. 13-18.

*Työpohja projektisi käyttöön julkaisusta:  
Katri Halonen, 2021. Projekti loppuu, mitä jää?  
Sosiaalisten innovaatioiden juurruttaminen.  
Metropolia Ammattikorkeakoulu.*

## MOTIVAATIO

*Mikä motivoi asiantuntijaa tekemään työtään?*

## ONGELMA

*Mihin ongelmaan projektinne tuote/palvelu tarjoaa ratkaisun?*

## KUVAUS IHANNEASiantuntijasta

*Toimenkuva, organisaatio, jne.*

## ESTE

*Mitkä asiat vähentävät asiantuntijan mielenkiintoa tuotetta/palvelua kohtaan?*

## LUPAUS IHANNEASiantuntijalle

*Kuvaus hänen tuotteesta/palvelusta saamastaan hyödystä.*

## RATKAISU

*Miten tuote/palvelu toimii?*

## TUKI

*Millaista tukea ja osaamista asiantuntijalle tarjotaan käyttöön ottamisen avuksi?*

## RESURSSIT

*Mitä tuotteen/palvelun käyttöönotto maksaa tai millaisia resursseja siihen tarvitaan?*

# Uuden käytänteen sijoittaminen organisaation eri tasoille

**Juurrutettava käytänne:**

**Työpohjan täyttäjä(t):**

Uuden käytänteen juurruttaminen aloitetaan usein kehittäjäkollegasta, sellaisesta alan aktiivitoimijasta, jonka avuksi projektissa kehitettävä ratkaisu on ajateltu. Uusi käytänne kasvaa sosiaalisesti innovaatioksi vasta, kun se otetaan käyttöön myös laajemmin.

Pohtikaa käytännettä yksilön, tiimin ja organisaation näkökulmista seuraavien kysymysten avulla.

Lue lisää luvusta 3. Hyvä käytänne on juurruttamisen perusta, s. 13-18.

*Työpohja projektisi käyttöön julkaisusta:  
Katri Halonen, 2021. Projektin loppu, mitä jää?  
Sosiaalisten innovaatioiden juurruttaminen.  
Metropolia Ammattikorkeakoulu.*

ASIAANTUNTIJA

YKSIKKÖ/  
LÄHITIIMI

JOHTO

**PÄÄMÄÄRÄ**  
*Mitä päämäärää käytänne palvelee?*

**MUUTOS**  
*Jos uusi käytänne otetaan käyttöön, mikä muuttuu?*

**MOTIVAATIO**  
*Mikä motivoi tekemään päätöksen käyttöönotosta?*

**EPÄILYS**  
*Mikä käyttöönotossa epäilyttää?*

**EPÄILYN HÄLVENNYS**  
*Miten epäilyksiä voidaan hälventää?*



TYÖPOHJA 5:

# Tapahtuman toivotut vaikutukset osallistujiin

**Juurutettava käytänte:**

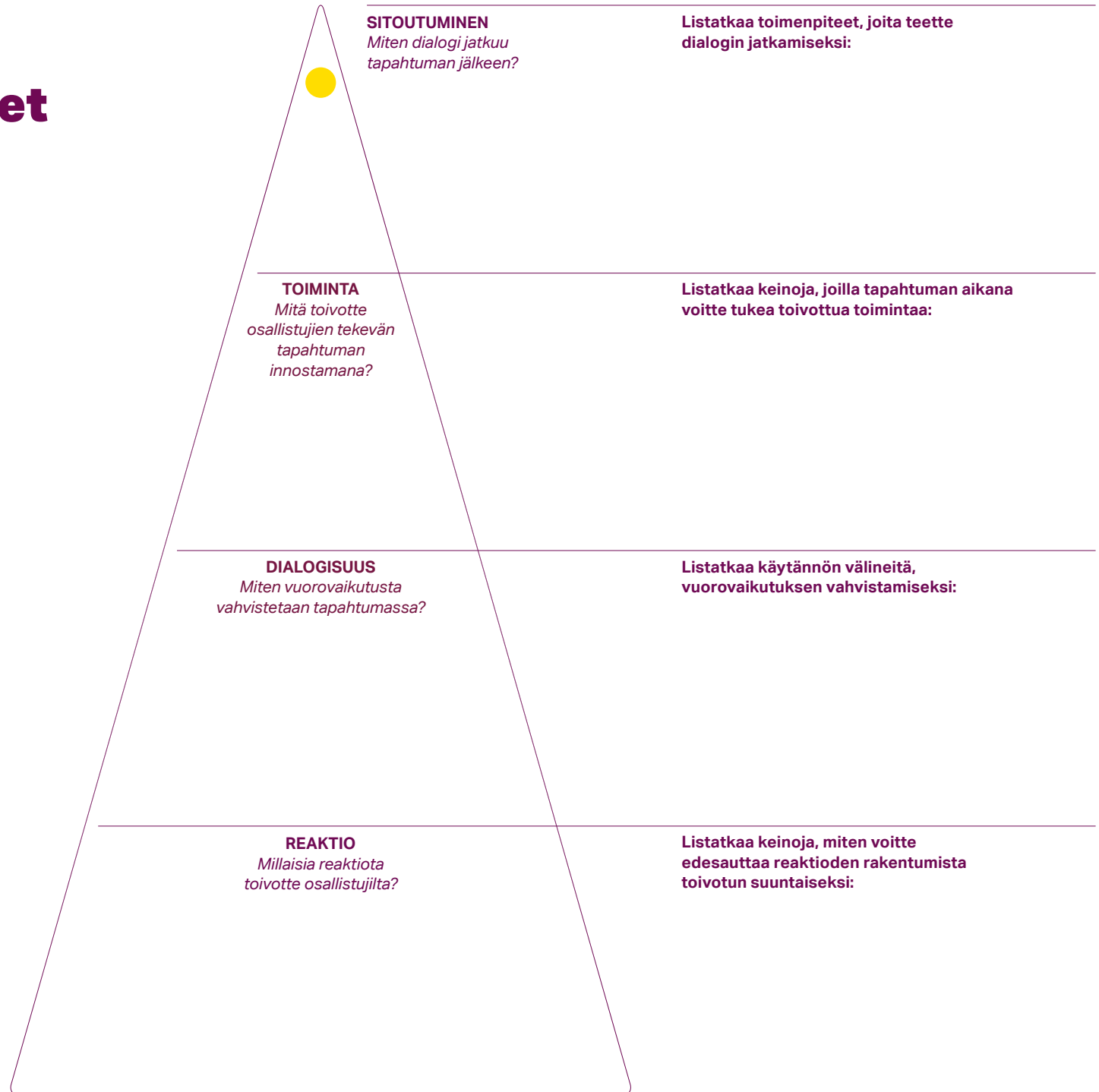
**Työpohjan täyttäjä(t):**

Vaikuttavan projektiviestinnän keskeinen voimavara on vuorovaikutus. Projektiin liittyvät tapahtumat mahdollistavat vuorovaikutuksen, mutta eivät luo sitä automaattisesti. Vuorovaikutus on suunniteltava.

Onnistunut tapahtuma vaikuttaa osallistujiin monella tasolla. Tämä työpohja auttaa erittelemään osallisuuden kokemusta yksilön näkökulmasta. Miten tapahtuma pyrkii vaikuttamaan osallistujiin eri tasoilla?

Lue lisää luvusta 4. Viestinnän ytimessä ovat kohtaamiset ja dialogi, s. 19-26.

*Työpohja projektisi käyttöön julkaisusta:  
Katri Halonen, 2021. Projekti loppuu, mitä jää?  
Sosiaalisten innovaatioiden juurruttaminen.  
Metropolia Ammattikorkeakoulu.*



# Tapahtumasta oppiminen

**Juurrutettava käytänte:**

**Työpohjan täyttäjä(t):**

Tapahtumassa huomio kiinnittyy usein projektin ideoista ja kokeiluista kertomiseen. Palautetta kerätään monesti niihin liittyen.

Tapahtumajärjestäjän kannalta on kuitenkin olennaista miettiä, mitä on mahdollista oppia asiakkaista tapahtuman aikana. Tässä työpohjassa käännetään huomio siihen.

Lue lisää luvusta 4. Viestinnän ytimessä ovat kohtaamiset ja dialogi, s. 19-26.

**1** Mitkä ovat kolme tärkeintä asiaa, jotka haluatte oppia asiakkaistanne tapahtumanne myötä?

**2** Miten varmistetaan, että oppimista todella tapahtuu?

**3** Miten asiakkailta opitut asiat kerätään talteen?

**4**  
Miten saatua oppia hyödynnetään projektissa?

# Hiljaisen tiedon päiväkirjamalli

## Juurrutettava käytänne:

## Työpohjan täyttäjä(t):

Etenkin toiminnan mukana tuleva kokemus- ja tunnetieto jää usein sanoittamatta. Projektipäiväkirja auttaa tunnistamaan hiljaista tietoa.

Yhdessä projektiryhmänne kanssa voitte sopia esimerkiksi siitä, kuinka usein täytätte ammatillisia huomioita, kokemuksia ja tunteuksia päiväkirjaan. Samalla on hyvä sopia miten kertyvää tietoa käytetään ja millainen sen julkisuusaste on.

Lue lisää luvusta 4. Viestinnän ytimessä ovat kohtaamiset ja dialogi, s. 19-26.

**Projektipäiväkirjan voi tehdä yksin tai projektitoimijoiden yhteisenä** avoimena verkkodokumenttina. Se parhaassa tapauksessa vahvistaa yhteisen tiedon ja kokemuksen kertymistä, jakamista ja yhteenkuuluvuutta.

**Päiväkirjan tekemistä voi ohjata** esimerkiksi seuraavilla huomioilla ja näkökulmilla:

- *Kerro omaa tarinaasi, älä käytä päiväkirjaa muistiinpanojen listana. Projektipäiväkirjassa on hyvä näkyä tekijän kädenjälki*
- *Oman tarinan näkökulmaan kuuluu itsetutkiskelu. Tarkoitus ei ole tarkastella muita ja kirjata ylös huomioita, vaan pysähtyä pohtimaan omaa roolia ja oppimaan siitä.*
- *Kirjoita, miltä tänään tuntui ja miksi. Kuvaile ongelmia, mutta keskity ratkaisujen pohdintaan.*
- *Kirjoita myös onnistumisista ja positiivisista asioista!*
- *Monipuolista tekstiä kuvin, jos se on sinulle teknisesti luontevaa.*

**Dokumentoinnin tuloksena** sinulla on projektin jälkeen päiväkirja täynnä muistoja ja ajatuksia, jotka muuten olisit ehkä unohtanut. Olet kulkenut oman polkusi läpi ja voit palata eri hetkien tunnelmaan esimerkiksi arviointien yhteydessä.

TYÖPOHJA 8:

# Erilaiset profiilit potentiaalisille kokeilukumppaneille

**Juurrutettava käytänne:**

**Työpohjan täyttäjät(t):**

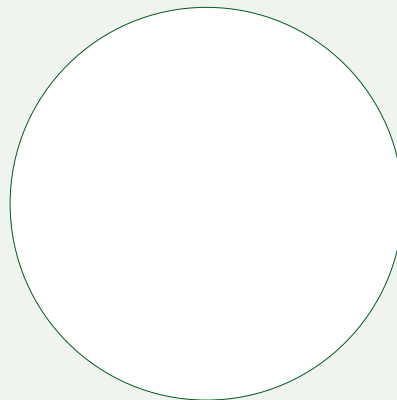
Aloittakaa pohtimalla, keitä kokeilukumppanne ovat. Kehitelkää muutama tyypillistä tuotteenne hyödyntäjää kuvaava henkilö, jonka näkökulmasta täytätte profiilin.

Keskustelkaa valitusta kokeilukumppanista sopien hänen piirteistään ja ominaisuuksistaan. Etsikää vastausta siihen, millaisia hänen työelämänsä arjessa piileviä tarpeita ja toiveita tuotteenne täyttää

Lue lisää luvusta 5. Variointi helpottaa käytänteen siirtämistä eri toimintaympäristöihin, s. 27-33.

*Työpohja projektisi käyttöön julkaisusta:  
Katri Halonen, 2021. Projektin loppu, mitä jää?  
Sosiaalisten innovaatioiden juurruttaminen.  
Metropolia Ammattikorkeakoulu.*

PIIRTÄKÄÄ ITSE TAI  
LEIKATKAA LEHDESTÄ  
KUVA TYYPILLISESTÄ  
KOKEILUKUMPPANISTA



**NIMI**

**TITTELI**

**KONTAKTIKANAVAT**

**Viiteryhmät / muu tausta**

**Unelmat**

**Tarpeet**

**Esteet**

**Millainen lupaus innostaisi häntä  
kokeilemaan uutta käytännettä?**

**Mitä hän haluaa saavuttaa uutta  
käytännettä hyödyntämällä?**

**Mikä käyttöönotossa on hänelle  
luultavasti haastavinta?**

**Mitä pitäisi tapahtua, että  
hän innostuisi hyödyntämään ja  
varioimaan uutta käytännettä?**

# Kokeilukumppanien motivaatiopohjan tunnistaminen



**Juurrutettava käytänne:**

**Työpohjan täyttävä(t):**

Sopivia kokeilukumppaneita ja erilaisia tapoja lähestyä heitä voi hakea myös karikatyyrikartan avulla. Tässä työpohjassa tehdään karikatyyrisiä kuvia kuvitteellisista ammattilaiskarikatyyreistä.

Samalla kannattaa pohtia sitä, miten uutta käytännettä voidaan varioida erilaisten ammattilaisten hyödynnettäväksi.

Lue lisää luvusta 5. Variointi helpottaa käytänteen siirtämistä eri toimintaympäristöihin, s. 27-33.

*Työpohja projektisi käyttöön julkaisusta:  
Katri Halonen, 2021. Projektin loppu, mitä jää?  
Sosiaalisten innovaatioiden juurruttaminen.  
Metropolia Ammattikorkeakoulu.*

**KEHITTÄMISEN  
JARRUTTAJAT**

**MISTÄ  
PITÄÄ?**

**MIKÄ  
ÄRSYTTÄÄ?**

**MUUTOS-  
KETTERYYS**

**TOIMIVA  
VIESTINTÄTAPA**


# Empatiakartta potentiaalisen kumppanin kohtaamisen jäsentäjänä

## Juurrutettava käytänne:

## Työpohjan täyttäjät(t):

Viimekädessä sosiaalisten innovaatioiden juurruttamisessa on kyse ihmisen muutoksesta. Jotkut tekevät muutosta ketterästi ja toiset taas tarvitsevat enemmän tilaa ja aikaa muutoksen äärellä.

Avuksi potentiaalisen kumppanin kanssa keskusteluun voi ottaa empatiakartan. Sen avulla voi keskustella tarpeista, tunteista, toiveista ja peloista, jotka liittyvät kehittämisprosessiin mukaan tulemiseen ja kokeilun tekemiseen omassa työympäristössä.

Lue lisää luvusta 5. Variointi helpottaa käytänteen siirtämistä eri toimintaympäristöihin, s. 27-33.

Työpohja projektisi käyttöön julkaisusta:  
Katri Halonen, 2021. *Projekti loppuu, mitä jää?*  
Sosiaalisten innovaatioiden juurruttaminen.  
Metropolia Ammattikorkeakoulu.

**SANOO JA TEKEE**  
Kuvittele, miten hän käyttäytyy.  
Miten hän puhuu työroolissaan?  
Mikä on hänen asenteensa asiaa kohtaan?  
Miten hän suhtautuu muihin?

**NÄKEE**  
Kuvaile, mitä hän näkee ympärillään.  
Miltä hänen työympäristönsä näyttää?  
Millaisia palveluita hänelle tarjotaan?  
Keitä hän tapaa?

**AJATTELEE JA TUNTEE**  
Kuvittele, miten hän ajattelee.  
Mikä on hänelle tärkeää?  
Minkä takia hän voisi menettää yönensä?  
Mitä unelmia ja haaveita hänellä on?

**KUULEE**  
Kuvaile, ketkä vaikuttavat hänen mielipiteisiinsä.  
Ketkä vaikuttavat hänen päätöksiinsä?  
Mitä medioita hän seuraa työarjessaan?  
Mitä vinkkejä ja neuvoja hän hakee?

**KIPUPISTEET**  
Mikä häntä turhauttaa työarjessaan?  
Mikä voi estää häntä osallistumasta uuteen?

**ONNISTUMISET**  
Mitä hän haluaa saavuttaa työarjessaan?  
Miten hän arvioi omaa onnistumistaan?

# Näkökulmia hyvän tuotteen antamasta lisäarvosta

**Juurrutettava käytänne:**

**Työpohjan täyttäjät(t):**

Ammattilaiskollegan innostaminen mukaan kokeilemaan ja kehittämään uutta käytännettä on tärkeä askel.

Jotta sosiaalinen innovaatio löytää paikkansa uudessa toimintaympäristössä, sen tulee tuottaa lisäarvoa kokeilua tekevän yksilön lisäksi hänen asiakkailleen/kohderyhmälleen ja myös omaan organisaatioon. Pohdi seuraavia kysymyksiä kohderyhmän, ammattilaisen ja organisaation näkökulmista.

Lue lisää luvusta 5. Variointi helpottaa käytänteen siirtämistä eri toimintaympäristöihin, s. 27-33.

*Työpohja projektisi käyttöön julkaisusta:  
Katri Halonen, 2021. Projektin loppu, mitä jää?  
Sosiaalisten innovaatioiden juurruttaminen.  
Metropolia Ammattikorkeakoulu.*

KOHDERYHMÄN  
NÄKÖKULMA

AMMATTILAISEN  
NÄKÖKULMA

ORGANISAATION  
NÄKÖKULMA

**TOIMIJAT**

*Kuvaile uuteen  
käytänteeseen liittyviä  
toimijoita.*

**HAASTEET**

*Millaisia haasteita  
käytänteenne ratkaisee?*

**TIETO**

*Millaista tietoa projektin  
on tuotettava, jotta uutta  
käytännettä uskalletaan  
kokeilla?*

**OSAAMINEN**

*Millaista osaamista  
tarvitaan käytänteen  
kokeilemiseksi?*

**RESURSSIT**

*Millaisia resursseja  
tarvitaan käytänteen  
kokeiluun?*

**LISÄARVO**

*Mitä lisäarvoa  
uusi käytänne tuo  
onnistuessaan?*

# Erilaisten organisaatioiden lähtökohdat uuden käytänteen käyttöönottoon

**Juurrutettava käytänne:**

**Työpohjan täyttäjät(t):**

Toimintaympäristön määrittely lähtee oman ympäristön erityispiirteiden huomioinnista. Kotipesän tuntemisen jälkeen voi lähteä hahmottamaan sopivia organisaatioita, joille toimintaa voisi olla järkevää varioida.

Uusien sopivien organisaatioiden paikantaminen edellyttää vahvaa taustatyötä. Taulukossa on kysymyksiä, joihin usein löytää vastauksen organisaation verkkoviestinnän avulla. Yhteydenotto kannattaa tehdä vasta taustatöiden jälkeen.

Lue lisää luvusta 6. Vakiinnuttaminen vie käytänteen organisaatioiden arkeen, s. 34-43.

*Työpohja projektisi käyttöön julkaisusta:  
Katri Halonen, 2021. Projektin loppu, mitä jää?  
Sosiaalisten innovaatioiden juurruttaminen.  
Metropolia Ammattikorkeakoulu.*

	OMA ORGANISAATIO	KOHDE-ORGANISAATIO A	KOHDE-ORGANISAATIO B
<p><b>ORGANISAATIO</b> <i>Mikä on organisaation toimintasektori, toiminnan keskeinen päämäärä ja organisaation koko?</i></p>			
<p><b>STRATEGIA</b> <i>Mihin organisaation strategiassa mainittuun tavoitteeseen projekti kiinnittyy?</i></p>			
<p><b>TIETO HAASTEESTA</b> <i>Miten saat tietoa siitä, kuinka toiminta nykyään organisoidaan ja ratkaiseeko kehittämänne käytänne organisaation haasteen?</i></p>			
<p><b>YHTEYDENOTTO</b> <i>Keneen kannattaa olla yhteydessä? Miten löydät otollisen asiantuntijan keskustelun avaamiseksi?</i></p>			
<p><b>AIKATAULU</b> <i>Minkälainen organisaation vuosikello on? Milloin pilotointi voisi sopia organisaation aikatauluun?</i></p>			



# Käsikirjoitus "Ohjausryhmä juurruttamisen agenttina" -työpajalle

## Juurrutettava käytänte:

## Työpohjan täyttäjät(t):

Ohjausryhmätyöskentelyn ensimmäinen tärkeä etappi on yhteistyön aloittaminen. Yhteiseen ohjausryhmätoimintaan orientoituminen sisältää kunkin ohjausryhmän jäseneksi nimetyn avainhenkilön oman roolin tunnistamisen suhteessa kehittämissuhteeseen. Yhtälailla olennaista on suunnitella yhteistyön kautta muodostuvaa synergiaa.

Tämä työpohja on käsikirjoitus avuksi keskusteluun, jossa kukin ohjausryhmän jäsen voi tunnistaa oman roolinsa suhteessa projektiin ja osallistua yhteisen toiminnan suunnitteluun.

Lue lisää luvusta 6. Vakiinnuttaminen vie käytänteen organisaatioiden arkeen, s. 34-43.

*Työpohja projektisi käyttöön julkaisusta:  
Katri Halonen, 2021. Projektin loppu, mitä jää?  
Sosiaalisten innovaatioiden juurruttaminen.  
Metropolia Ammattikorkeakoulu.*

1

### Tehdään yksilötyönä lyhyt pohdinta:

a) Pohdi kriittisesti, miksi olet ohjausryhmässä mukana?

*Mikä on oma tai edustamasi organisaation perusmotiivi mukanaololle?*

b) Tunnista omat vahvuutesi ja kerro projektipäällikölle, missä asioissa voit toimia hänen tukena. Mieti myös, mihin suuntiin sinulla on projektin tulosten levittämisen kannalta hyvät yhteydet.

*Mieti myös, mihin suuntiin sinulla on projektin tulosten levittämisen kannalta hyvät yhteydet.*

2

### Jaetaan pohdinnan tulokset koko ryhmälle ja tehdään ne näkyväksi kirjaamalla fläppitaululle/verkkoalustalle tai muulle yhteiselle alustalle.

3

### Keskustellaan koko ohjausryhmän voimin seuraavista asioista:

a) Mitkä ovat keskeisimmät tiedotuskanavat, joihin projekti voisi avullanne päästä?

b) Mihin suuntiin projektin olisi tärkeintä verkostoitua kokeilukumppanien löytämiseksi?

c) Millaisia materiaaleja olisi hyvä tuottaa kokeilukumppanien löytämiseksi?

d) Mistä tiedämme ohjausryhmänä, että toimintamme hyödyttää projektia?

4

### Perustetaan yhteinen sähköinen alusta, jonne kirjataan edellisten kysymysten vastaukset.

*Alustaa päivitetään kirjaamalla sinne matkan varrella huomioita siitä, mihin suuntiin juurruttamistyötä on tehty kunkin ohjausryhmän jäsenen toimesta.*

TYÖPOHJA 14:

# Tuotteen vieminen uuteen organisaatioon

**Juurrutettava käytänne:**

**Työpohjan täyttäjät(t):**

Työpohja on tarkoitettu täytettäväksi uuden organisaation kanssa alustavien, usein yksittäisten kokeilujen jälkeen.

Pohjan tarkoitus on auttaa projektin ja uuden organisaation välistä keskustelua juurruttamisen tavoitteista ja edellytyksistä.

Lue lisää luvusta 6. Vakiinnuttaminen vie käytänteen organisaatioiden arkeen, s. 34-43.

*Työpohja projektisi käyttöön julkaisusta:  
Katri Halonen, 2021. Projektin loppu, mitä jää?  
Sosiaalisten innovaatioiden juurruttaminen.  
Metropolia Ammattikorkeakoulu.*

The diagram consists of a central white circle with a yellow dot at the bottom, containing the text "MIHIN ONGELMAAN PROJEKTI TARJOAA RATKAISUN?". This central circle is surrounded by six rectangular boxes, each containing a question:

- Top-left: **Miten ongelmaa tällä hetkellä ratkaistaan?**
- Top-right: **Miten projekti tukee käytänteen vakiinnuttamista uuteen organisaatioon?**
- Right: **Miten, kenelle ja milloin tuloksista raportoidaan?**
- Bottom-right: **Minkälainen työaika ja muu mahdollinen resurssi kokeiluun kohdennetaan?**
- Bottom-left: **Huomioita yksilön, tiimin ja johdon näkökulmista.**
- Left: **Mikä ongelman nykyisessä ratkaisussa on vaillinaista?**

# Uuden toiminnan haasteiden ratkaisukeskeinen kohtaaminen

**Juurrutettava käytänne:**

**Työpohjan täyttäjät(t):**

Perinteisesti osaaminen jaetaan tiedoksi, taidoksi ja asenteiksi. Jotta projektin kehittämä uusi ratkaisu saadaan käyttöön organisaatiossa, on tunnistettava juurtumista jarruttavia esteitä.

Eritelkää työpohjan avulla, millaiset asiat ovat juurtumisen haasteita ja miten haasteita voisi ratkaista. Keskittykää listatuista tyypillisistä haasteista sellaisiin, jotka vaikuttavat teille ajankohtaisilta.

Lue lisää luvusta 6. Vakiinnuttaminen vie käytänteen organisaatioiden arkeen, s. 34-43.

*Työpohja projektisi käyttöön julkaisusta:  
Katri Halonen, 2021. Projektin loppu, mitä jää?  
Sosiaalisten innovaatioiden juurruttaminen.  
Metropolia Ammattikorkeakoulu.*

	ILMENEMINEN	RATKAISU
<b>PUUTE TIEDOISSA</b> <i>Projektin hyödyntämisen kannalta tärkeää tietoa puuttuu.</i>		
<b>PUUTE TAIDOISSA</b> <i>Projektin mallin käytännön toteuttamisessa tarvittavaa osaamista puuttuu.</i>		
<b>MOTIVAATIOHAASTE</b> <i>Tiedetään ja osattaisiin, mutta uusi toimintatapa ei tunnu innostavan asiantuntijoita kokeiluihin.</i>		
<b>TOIMINTATAVAN HAASTE</b> <i>Organisaation vakiintuneet toimintatavat eivät tue haluttua muutosta.</i>		
<b>TOIMINTAYMPÄRISTÖN HAASTE</b> <i>Työyhteisö ei tue kehittämiskokeilua tai ei halua muutosta.</i>		
<b>VIESTINNÄN HAASTE</b> <i>Tieto on liian etäistä tai puutteellista, jotta kehittämiskokeiluun ryhtyessä tietää, mihin on ryhtymässä.</i>		

# Monitoimijaverkoston paikantaminen

**Juurutettava käytänte:**

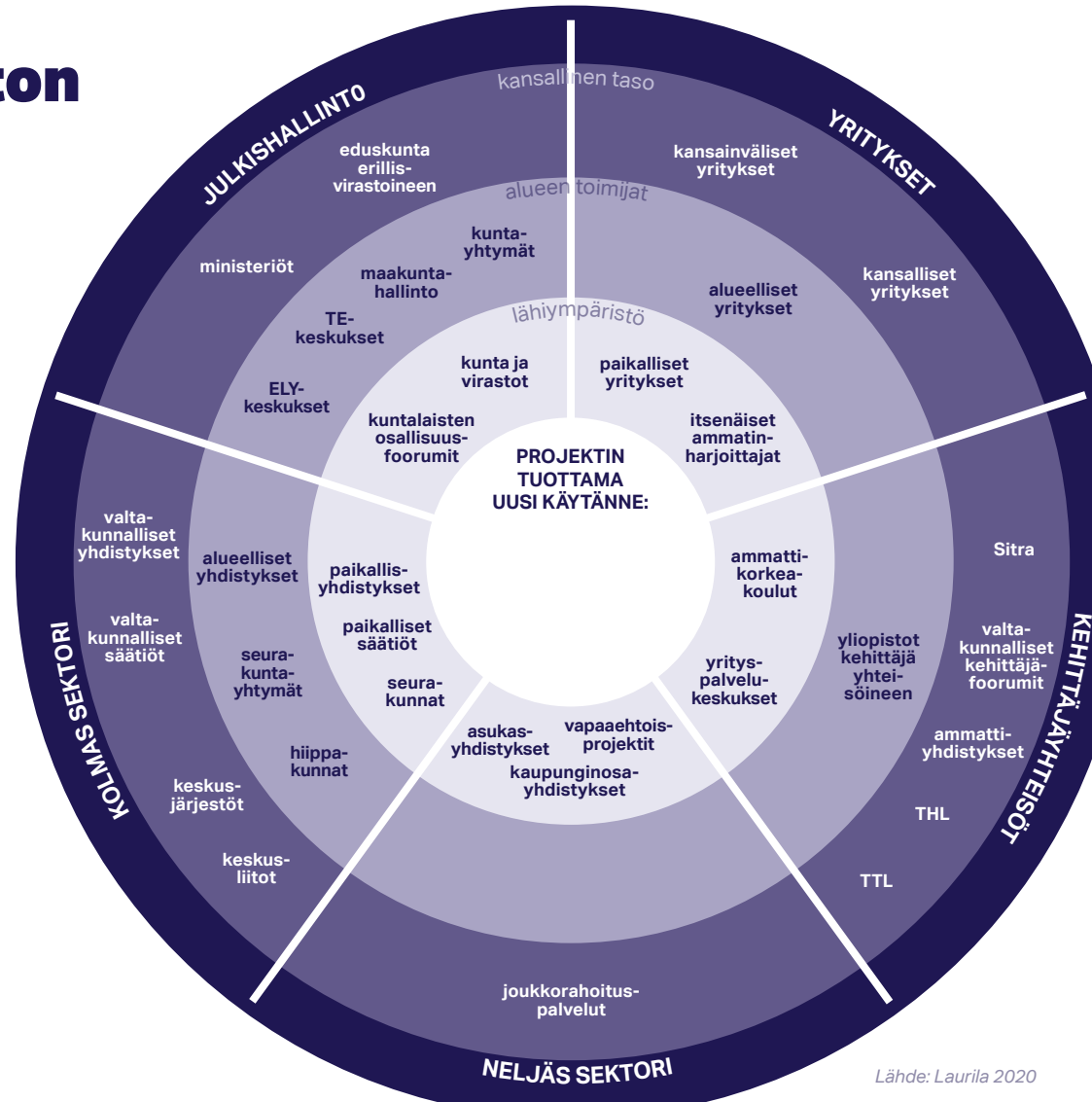
**Työohjan täyttäjät(t):**

Monitoimijuuskartan uloimmalle kehälle on kirjattu viisi yhteiskunnan eri sektoria ja kullekin sektorille toimijoita sisäkehän lähiverkostoista ulkokehän kansainvälisiin verkostoihin. Tavoitteena on hahmottaa projektinne kannalta keskeisten toimijoiden kartta mahdollisimman täsmällisesti.

1. Kirjatkaa ympyrän keskelle projektinne tuottama uusi käytänte.
2. Merkatkaa kuvioon ne toimijat, joita pidätte tärkeinä sidosryhminä uuden käytänteen juurruttamisen kannalta
3. Nimetkää laatikoihin täsmällisesti, mitkä toimijat ovat kyseessä; organisaatio/yhteisö ja sen osa. Jos mahdollista, nimetkää myös projektinne kannalta keskeinen henkilö.

Lue lisää luvusta 7. Valtavirtaistaminen vie tulokset strategioihin, s. 44-51.

*Työ pohja projektisi käyttöön julkaisusta:  
Katri Halonen, 2021. Projektin loppu, mitä jää?  
Sosiaalisten innovaatioiden juurruttaminen.  
Metropolia Ammattikorkeakoulu.*



Lähde: Laurila 2020

**KEHITTÄJÄYHTEISÖT**

**KOLMAS SEKTORI**

**NELJÄS SEKTORI**

**JULKISHALLINTO**

**YRITYKSET**

# Vaikutustyön prioriteettien asettaminen

**Juurrutettava käytänne:**

**Työpohjan täyttäjät(t):**

Monitoimijaverkoston kartoittamisen jälkeen on valintojen aika. Se kannattaa tehdä projekti- sekä ohjausryhmän kanssa.

Kaikilla toimijoilla on omia kontaktejaan ja potentiaalisesti vahvat paikalliset ja valtakunnalliset vaikuttajaverkostot, joista osa hyötyy kehittämissuorituksen tuloksista ja kokemuksista. Valitkaa toimintanne tasoksi alueellinen, kansallinen tai kansainvälinen taso. Paikantakaa mahdollisimman täsmällisesti vasemman puoleiselle sarakkeelle organisaatiot, joihin vaikuttaminen on kannaltanne keskeistä.

Lue lisää luvusta 7. Valtavirtaistaminen vie tulokset strategioihin, s. 44-51.

*Työpohja projektisi käyttöön julkaisusta:  
Katri Halonen, 2021. Projekti loppuu, mitä jää?  
Sosiaalisten innovaatioiden juurruttaminen.  
Metropolia Ammattikorkeakoulu.*

<i>Nimetkää mahdollisimman tarkasti projektinne kannalta keskeisiä tulosten levittämisen toimijatahoja</i>	<i>Kuka vastaa organisaation kehittämis-toiminnasta?</i>	<i>Miten projektinne tulokset ovat organisaation strategian kannalta mielenkiintoisia?</i>	<i>Minkä ydinviestin haluatte toimittaa organisaation päätöksenteosta vastaavalle?</i>	<i>Kuka olisi asianne kannalta otollinen keskustelun avaaja tai osaisi ohjata organisaatiossa eteenpäin sopivalle henkilölle.</i>
ORGANISAATIO	VASTUUHENKILÖ	STRATEGIA	YDINVIESTI	YHTEYSHENKILÖ
	▶			
	▶			
	▶			
	▶			
	▶			
	▶			
	▶			
	▶			



# Juuruttamisen edistäjät ja estäjät

**Juurutettava käytänte:**

**Työpohjan täyttäjä(t):**

Juuruttamisprosessissa on paikannettu erilaisia tyypillisiä esteitä ja kiihdyttäjiä. Tässä työpohjassa pohditaan niitä. Työpajan aikana kannattaa pohtia esimerkiksi millaiset ominaisuudet uudessa käytännössä, sitouttamistavoitteisessa kehittämisprosessissa ja projektin ympärillä olevissa toimijaverkostoissa edistävät ja haittaavat juurtumista?

Ympäristö tarjoaa myös mahdollisuuksia ja uhkia. Kannattaa tarkastella millaisia juurtumista edistäviä ja haittaavia asioita löysitte. Niitä kannattaa kääntää mahdollisuuksiksi ja myös tunnistaa mahdollisia piileviä uhkia.

Lue lisää luvusta 8. Juurtumisen mittarit ja arviointi, s. 52-57.

*Työpohja projektisi käyttöön julkaisusta:  
Katri Halonen, 2021. Projektin loppu, mitä jää?  
Sosiaalisten innovaatioiden juurruttaminen.  
Metropolia Ammattikorkeakoulu.*

**5** Miten esteitä voidaan poistaa ennakoon?

Mitkä asiat edistävät juurtumista? **1**

**2** Mitkä asiat estävät juurtumista?

Millaisia juurtumisen mahdollisuuksia näette ympäristössänne? **3**

**4** Millaisia juurtumisen uhkia näette ympäristössänne?

**6** Miten uhkiin voidaan varautua?

# Apukysymyksiä



MITKÄ ASIAT EDISTÄVÄT JUURTUMISTA?

## Käytännön vahvuuksia

- tarpeellinen ja hyödyllinen kohderyhmille
- testattu käytännössä ja todettu toimivaksi
- helppo käyttää, soveltaa ja saada kokeiltavaksi

## Kehittämisen vahvuuksia

- tavoitettu kohderyhmät joista on myös jo aiempaa yhteistyökokemusta ja osallistettu oikeat toimijat
- toimivat yhteistyöverkostot levittämiseen
- resurssit juurruttamiseen ovat realistiset

## Organisaation vahvuuksia

- ohjattu organisaation pitkäaikaisia asiantuntijoita projektin toimintaan
- projektin toteuttajat, ja muu organisaatio ovat vahvasti sitoutuneet kehittämisen päämäärään, sen ratkaisupotentiaaliin ja onnistumiseen sekä integroitumiseen osaksi muuta toimintaa

## Kohde- ja sidosryhmiin liittyviä vahvuuksia

- käytänteellä on selkeä kohderyhmä, jonka arkea uusi toimintatapa parantaa
- vahvat paikalliset verkostot, joiden kanssa on tehty ennenkin yhteistyötä

MILLAISIA JUURTUMISEN MAHDOLLISUUKSIA NÄETTE YMPÄRISTÖSSÄNNE?

## Käytännön mahdollisuuksia

- käytänne edullinen, sovellettava ja helposti varioitava eri ammattilaisille ja toimintaympäristöille
- käytänteellä on aitoa uutuusarvoa, joka tuo kiinnostavuutta

## Kehittämisen mahdollisuuksia

- onnistunut viestintä ja esimerkiksi kehittämisen aikana kertyneistä hyvistä kokemuksista
- tavoitettu oikeat kohderyhmät ja onnistunut kehittäminen prosessi

## Organisaation mahdollisuuksia

- uusi käytänne kiinnittynyt osaksi vakiintuneita toimintatapoja
- resurssien varmistaminen tuotteelle ja jatkokehityssuunnitelmien tekeminen

## Kohde- ja sidosryhmiin liittyviä mahdollisuuksia

- moniammatillinen synergiaetua tuottava yhteistyöverkosto
- yhteistyö eri toimijoiden ja hallintokuntien välillä sekä alueellinen yhteistyö
- valtakunnallinen ja kansainvälinen yhteistyö
- ajankohtaiset yhteiskuntapoliittiset toimintaohjelmat luovat juurruttamisen mahdollisuuksia



MITKÄ ASIAT HAITTAAVAT JUURTUMISTA?

## Käytännön heikkouksia

- vaikeasti kuvattava, monimutkainen
- ei toimi kuin projektimaailmassa
- ei toimi organisaatiomuutoksen jälkeen

## Kehittämisen heikkouksia

- projektin irrallisuus muusta toiminnasta, pirstaleisuus tai liiallinen laajuus
- resurssien puute (aika, raha, henkilöstö, osaaminen, markkinontviestintä), kehittämistyö rönsyilee ja on epärealistinen suhteessa resursseihin
- vaikuttavuustiedon puute ja vaikuttavuuden osoittamisen vaikeus

## Organisaation heikkouksia

- johdon yhteisen näkemyksen tai selkeän kehittämistavoitteen puute
- organisaatiomuutokset
- projektitoiminta poikkeaa suuresti organisaation perustoiminnasta tai on sen kanssa liian samanlainen
- projekti on henkisesti irrallaan organisaatiosta, oma norsunluutorninsa, projektihenkilöstön vaihtuvuus

## Kohde- ja sidosryhmiin liittyviä heikkouksia

- vaikea osallistettavuus
- asennemuutoksen hitaus, vaikeus omaksua uusia toimintatapoja
- kohde- ja sidosryhmien osallistamisen vaikeus

MILLAISIA JUURTUMISEN UHKIA NÄETTE YMPÄRISTÖSSÄNNE?

## Käytännön uhkia

- käytännön soveltaminen ongelmallista
- käytänne ei erottaudu muiden kehittämissuunnitelmien tuotteista ja jää siksi huomaamatta

## Kehittämisen uhkia

- projektin irrallisuus muusta toiminnasta
- juurruttamisen jääminen loppuvaiheen "välttämättömäksi" pakoksi alusta alkaen systemaattisen ajattelun sijasta

## Organisaation uhkia

- organisaatiomuutokset ja henkilöstövaihdokset
- tiukka taloudellinen tilanne
- menetelmien runsaus ja projektien välinen kilpailu
- taustaorganisaation kiinnostus on hiipunut alkuinnostuksen jälkeen

## Kohde- ja sidosryhmiin liittyviä uhkia

- rahoituksen lyhytjänteisyys
- yhteiskuntapoliittiset muutokset ja niiden vaikutukset, kuten lainsäädännön muutokset ja toimintapoliittisten linjausten käytäntöön selkiytymättömyys



TYÖPOHJA 20:

# Juuruttamisen mittarien laatiminen projektille

**Juurutettava käytänne:**

**Työpohjan täyttäjät(t):**

Projektin toimintaa voidaan mitata useista näkökulmista, jotka voivat palvella esimerkiksi projektin aikataulussa ja budjetissa pysymistä tai kohderyhmän tyytyväisyyttä projektin toimenpiteeseen. Juuruttamisen mittarit on hyvä ujuttaa osaksi koko projektin arvioinnin kokonaisuutta. Pohdi, mitä määrällisiä ja/tai laadullisia muuttujia ja minkälaisen aineiston avulla seuraavista projektin juuruttamisen vaiheista kannattaisi tarkastella. Esimerkkejä seuraavalla sivulla.

Lue lisää luvusta 8. Juurtumisen mittarit ja arviointi, s. 52-57.

*Työpohja projektisi käyttöön julkaisusta:  
Katri Halonen, 2021. Projektin loppu, mitä jää?  
Sosiaalisten innovaatioiden juuruttaminen.  
Metropolia Ammattikorkeakoulu.*



	MITATTAVA ASIA	TARKKAILTAVIA MÄÄRÄLLISIÄ MUUTTUJIA	TARKKAILTAVIA LAADULLISIA MUUTTUJIA	AINEISTON JA TIEDON TARVE
Kohderyhmän kokemus				
Viestintä				
Ammattilaisten kanssa tehtävä variointi				
Vakiinnuttaminen				
Valtavirtaistaminen				

# Esimerkkejä

	ESIMERKKEJÄ MÄÄRÄLLISISTÄ MUUTTUJISTA:	ESIMERKKEJÄ LAADULLISISTA MUUTTUJISTA:
<b>KOHDERYHMÄN KOKEMUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Osallistujien määrä</li> <li>Suosituksen pohjalta tuleva uusi osallistuja</li> <li>Osallistujien käyttämä aika projektin toimenpiteissä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Edustavatko toimenpiteisiin osallistuneet kattavasti kohderyhmää?</li> <li>Muotoillaanko käytännettä yhdessä kohderyhmän kanssa palvelumuotoilun tai muiden yhteiskehittämisen välineiden avulla? Miten?</li> <li>Annetaanko osallistujille erilaisia tilaisuuksia mielipiteen tai ajatuksen ilmaisemiseen?</li> </ul>
<b>VIESTINTÄ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uutiskirjeen tilanneet sekä vastaanotettujen ja avattujen kirjeiden suhde</li> <li>Muiden uutiskirjeiden levikki</li> <li>Verkkosivun kävijämäärä, sivulla vietetty aika ja palaavien asiakkaiden osuus</li> <li>Sosiaalisen median luvut suosituksineen</li> <li>Tuotteiden ja oppaiden lataukset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Miten kumppanuus-verkostoja tai asiantuntijoita on saatu sitoutettua projektin viestintään esimerkiksi yhteiskirjoittajina?</li> <li>Miten projektin kannalta keskeiset tahot ovat kommentoineet ja jakaneet tuotettua viestintämateriaalia?</li> </ul>
<b>VARIOINTI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tavoitettujen ammattilaisten määrä</li> <li>Toimenpiteisiin johtaneet kontaktit suhteessa kaikkiin kontakteihin</li> <li>Perehdytysten ja koulutusten osallistujamäärä</li> <li>Ammattilaisten kokeilujen määrä omissa työympäristöissään</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Muotoillaanko käytännettä yhdessä ammattilaisten kanssa palvelumuotoilun tai muun tuotekehityksen työkalun avulla? Miten?</li> <li>Millaiseen konkreettiseen kehitykseen ja/tai variaatioihin yhteiskehittäminen on johtanut?</li> <li>Autetaanko ammattilaisten jättämään jokin sellainen myönteinen jälki työympäristöön, jonka muut voivat huomata?</li> <li>Saako ammattilainen olla toimija eikä toiminnan kohde? Saako hän kokeilla toimintaa eri rooleissa?</li> </ul>
<b>VAKIINNUTTAMINEN JA VALTAVIRTAISTAMINEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tavoitettujen organisaatioiden määrä</li> <li>Toimenpiteisiin johtaneet kontaktit suhteessa kaikkiin kontakteihin</li> <li>Konsultointien ja perehdytysten määrä</li> <li>Toimenpiteisiin osallistuneet uusien organisaatioiden edustajat ja päättäjätahot</li> <li>Vahvat paikalliset verkostot, joiden kanssa on tehty ennenkin yhteistyötä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Millaisiin konkreettisiin muutoksiin yhteiskehittäminen on johtanut?</li> <li>Miten toiminta näkyy oman/uuden organisaation suunnitelmallisessa kehittämistoiminnassa?</li> <li>Miten johto on tukenut hankkeen toiminnan juurtumista? Millaisia päätöksiä on tehty uuden tuotteen käyttöönotosta?</li> <li>Etsitäänkö ratkaisuja siihen, miten yhteiskehittämisen myötä kertynyt kokemus saadaan hyödynnettyä alueella, maakunnallisesti tai valtakunnallisesti?</li> </ul>

## TYYPILLISIÄ MÄÄRÄLLISIÄ AINEISTOJA:

- Kontaktien määrä ja muut projektin seurantaindikaattorit
- Verkkosivujen tai appsin analytiikka
- Kyselyt

## TYYPILLISIÄ LAADULLISIA AINEISTOJA:

- Haastattelut (ryhmä ja yksilö)
- Kehittäjän reflekti työpäiväkirjat
- Monimedialliset havainnointipäiväkirjat
- Avovastauksilla(kin) varustetut kohderyhmän tyytyväisyys- ja palautekyselyt
- Osallistujien kokemukset ja/tai näytöt osaamisen kehittymisestä, koettu uuden tuotteen arvo osana vanhaa toimintaa ja sen uudistamista

